



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands-Brugget 3710
Postboks 3401
2300 København S

Telefon: 3524 6000
Fax: 3524 6300
E-mail: lo@lo.dk

Sagsnr. 10-2407/10-2408
Vores ref. SAG/JRB
Deres ref.
Den 27. august 2010

Bemærkninger til Kommissionens direktivforslag om udstationerede virksomhedsansatte og sæsonarbejdere

LO har fra Integrationsministeriet modtaget Kommissionens forslag af 13. juli 2010 vedrørende henholdsvis udstationerede virksomhedsansatte og sæsonarbejdere med anmodning om eventuelle bemærkninger til brug for udarbejdelse af grundnotater om de to direktivforslag.

LO har rettet telefonisk henvendelse til ministeriet om mulighederne for at få 1 uges udsættelse med udarbejdelse af høringssvaret med henblik på indhentelse af medlemsforbundenes bidrag til bemærkningerne.

LO er opmærksom på, at begge direktivforslag angiver art 79 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde som hjemmel. Begge forslag er dermed omfattet af Danmarks retlige forbehold. LO er imidlertid af den opfattelse, at Danmark bør forsøge at påvirke indholdet af begge direktiver, der vil få vidtgående indflydelse på det danske arbejdsmarked i tilfælde af de alligevel nu eller dog senere gennemføres i Danmark.

Overordnet skal LO gøre to bemærkninger i relation til begge forslag. Efter LO's opfattelse findes der ikke nogen overbevisende argumentation for behovet for nogen af de 2 forslag. Uanset, om der måtte kunne påvises et behov for den øgede arbejdskraft, må det være en absolut forudsætning, at forslagene ikke i virkeligheden har til formål at skaffe billig arbejdskraft til virksomhederne til skade for den nationale arbejdskraft. Det er derfor helt nødvendigt, at arbejdskraften skal beskæftiges på vilkår, der fastsættes ud fra et ligebehandlingsprincip. Dette kan opnås ved at indføre en udtrykkelig henvisning til art 45 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde.

1. Direktivforslag om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere.

Rådet vedtog den 25. maj 2009 et direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse (2009/50/EF). Dette er også benævnt som "Blue Card-ordningen". Formålet med dette direktiv var ifølge bl.a. betragtning nr. 7, at løse problemerne med mangel på højt kvalificeret

arbejdskraft. Direktivet skal i henhold til art 23 gennemføres i medlemsstaterne senest den 19. juni 2011. Det er på denne baggrund særdeles vanskeligt at se behovet for allerede nu at gennemføre nye forslag med henblik på at løse de selvsamme problemer.

Direktiv 2009/50/EF er funderet i et ligebehandlingsprincip. Af betragtning 16 fremgår således, at ”dette direktiv respekterer fuldt ud ligebehandlingen mellem statsborgere fra medlemsstaterne og indehavere af et blå EU-kort, med hensyn til løn, når de befinder sig i sammenlignelige situationer. Af art 14 fremgår det generelle ligebehandlingsprincip om samme rettigheder, hvad angår arbejdsvilkår herunder løn.

Direktivforslaget om de virksomhedsinternt udstationerede adskiller sig markant herfra. Direktivforslaget anfører ganske vist under pkt. 1. Baggrund for forslaget, Begrundelse og formål følgende:

”For at fremme en sådan tværnational mobilitet kræves der et klima med fair konkurrence og respekt for arbejdstagernes rettigheder, herunder skabelse af en sikker retlig stilling for virksomhedsinternt udstationerede.”

Desværre følger det af forslaget, at formålet i stedet er at skaffe billig arbejdskraft på grundlag af en anvendelse af det udstationeringsdirektiv, der efter en række EU-domme, giver en helt utilfredsstillende beskyttelse arbejdstagerne. Af art 14, stk 1, og bemærkningerne hertil fremgår, at indstationerede alene tænkes en beskyttelse svarende til rettigheder i henhold til udstationeringsdirektivets art 3. Yderligere undtages ved forslagets art 2, stk. 2, litra c, de tredjelandsstatsborgere, der som led i reglerne om udveksling af tjenesteydelser udfører aktiviteter. I stedet burde der både i art 2, stk. 2, litra c- tilfældene og i art 14 fastslås et ligebehandlingsprincip ved en udtrykkelig henvisning til art 45 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde. Dette krav burde tillige fremgå som en betingelse for at opnå de tilladelser, som medlemsstaterne skal meddele.

Under alle omstændigheder skal det påpeges, at forslaget i art 3, litra n og art 5, stk 2, 2. afsnit samt i art 14, stk. 1, henviser til kollektive overenskomster, som anvendes på ”hele” det nationale område. Dette kan give problemer i forhold til de overenskomstområder, hvor overenskomsterne kun dækker dele af landet.

Endelig finder LO, der kræves en mere udførlig angivelse af

- a) på hvilken måde, de ”forskere”, der er udtaget i art 2, stk. 2, litra a, adskiller sig fra arbejdskraften i direktivet i øvrigt
- b) hvad, der forstås ved en ”koncern” i art 3, litra b, samt
- c) hvad, der forstås ved en ”specialist” i art 3, litra f.

2. direktivforslag om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde.

Generelle bemærkninger:

LO kan ikke støtte direktivforslaget i den foreliggende udformning. Det anerkendes, at der kan være et - endog stort - behov for en fællesskabsretlig regulering af betingelserne tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde. I begrundelsens afsnit 1 under overskriften generel baggrund er det således anført, at, der foreligger ”omfattende dokumentation for, at visse sæsonarbejdere fra tredjelande udnyttes og tilbydes dårlige arbejdsvilkår, som kan udgøre en risiko for deres helbred og sikkerhed” og at ”de økonomiske sektorer, hvor der anvendes et stort antal sæsonarbejdere - hovedsagelig landbrug, havebrug og turisme - også er de sektorer, hvor der beskæftiges flest arbejdstagere fra tredjelande uden lovlig opholdstilladelse. Man kan endvidere tilføje, at den illegale arbejdskraft erfaringsmæssigt tilbydes løn- og ansættelsesvilkår, der som altovervejende hovedregel ligge betydeligt under de almindelige og sædvanlige vilkår i de relevante brancher og således skaber en unfair konkurrence på løn- og arbejdsvilkår bl.a. med baggrund i de økonomiske forskelle, der er på afsenderlandet og modtagerlandet - også kaldet social dumping. Alt dette er et for LO et velkendt scenarie, der med fortjener den allerstørste opmærksomhed i den fællesskabsretlige regulering.

Videre hedder det samme sted, at ”der er sandsynlighed for en stadig forøgelse af det strukturelle behov for lavt uddannet og lavt kvalificeret arbejdskraft”. Denne antagelse er helt udokumenteret - tværtimod viser al LO bekendt tilgængelig viden det stik modsatte. Således viser f.eks. analyser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at der vil være et overudbud af ufaglært arbejdskraft i Danmark indenfor en overskuelig fremtid (se f.eks. vedlagte Zoom på det ufaglærte arbejdsmarked af 6. juli 2010). Hertil kommer, at CEDEFOP i rapporten, ”Skills, supply and demand in Europe” 2010 (vedlagt) kommer frem til, at arbejdsløshedsprocenten for gruppen ”low skill labour” vil ligge på 17 eller derover over de kommende ti år. Antagelsen står også i modstrid til det indledningsvist anførte målsætninger fra Haag-programmet. Hertil kommer, at stort set hele Europa for tiden er ramt af massiv ledighed, der har ramt de ufaglærte grupper hårdest.

I samme afsnit under overskriften ”overensstemmelse med andre EU-politikker og -mål” fremgår det, at direktivet skal sikre retsstillingen for sæsonarbejdere og således beskytter EU-borgere mod illoyal konkurrence. Således som direktivet er udformet sker dette ikke.

Som nævnt ovenfor under 1 er det nyligt vedtagne blue card direktiv funderet i et ligebehandlingsprincip. Dette princip burde også være et både selvfølgeligt og egnet princip i nærværende direktiv. Selvfølgeligt fordi det er foreskrevet i artikel 45 TEUF om EU's egne borgeres bevægelighed i deres egenskab af arbejdskraft og idet der ikke ses nogen som helst gyldig grund til at give tredjelandsborgere en dårligere behandling (bortset fra et ønske om at profitere af udnyttelse). Og egnet fordi det om fuldt implementeret kan udgøre et særdeles effektivt værn mod social dumping og udnyttelse i øvrigt. Princippet er endvidere egnet, idet det medvirker til at sikre, at

importen af arbejdskraft vil være styret af behov. Importen af arbejdskraft på lige vilkår sker således, når der ikke findes egnet arbejdskraft i EU, idet incitamentet, der er forbundet med udnyttelse, elimineres.

Det er en kendt sag, at kontrollen med udenlandsk arbejdskrafts vilkår på europæisk niveau lader noget tilbage at ønske, derfor bør der ikke gives tilladelse til arbejde og ophold i tilfælde, hvor ansættelsesaftalen er på vilkår, der stiller den pågældende dårligere end indenlandsk arbejdskraft. Ligeledes kan det ikke være en betingelse for tredjeparters håndhævelse af løn- og arbejdsvilkår, at den pågældende skal godkende tredjepartens indtræden i en sag. Dette svækker håndhævelsen og er i modstrid med den danske kollektivarbejdsretlige ordening.

LO kan således pege på følgende punkter i direktivet, der bør forbedres:

- a) Ligebehandlingsprincippet gennemføres som gennemgående og bærende for hele direktivet.
- b) Modvirkning af social dumping og udnyttelse gøres til direktivets hovedmålsætning
- c) Sæsonbestemte aktiviteter gives en mere bestemt definition, bl.a. ved en præcision af art. 3, stk. c.
- d) Det fastsættes i art.5, at arbejdskontraktens vilkår skal være af en sådan art, at de må siges at udgøre ligebehandling.
- e) I art. 14 skal fastsættelsen af betaling for indkvartering tillige ske med udgangspunkt i det lejedes værdi.
- f) Art. 16, stk. 1 skal erstattes med krav om ligebehandling.
- g) Art. 17, leddet vedr. godkendelse udgår.